

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

10 questions, 10 réponses sur nos retraites

- Social - Retraites -

Date de mise en ligne : samedi 13 février 2010

Démocratie & Socialisme

1. Quel est le bilan des contre-réformes des retraites depuis 1993 pour les retraités et les futurs retraités ?

La chute du montant des retraites ressemble à un film au ralenti. Ce n'est que très progressivement que ces réformes produiront toutes leurs conséquences. Mais à terme, ces conséquences seront catastrophiques.

La « réforme » Balladur-Veil de 1993 s'est attaquée, en plein mois d'août, à la retraite du régime général des salariés du secteur privé. Elle a augmenté la durée de cotisation de 2,5 annuités (de 37,5 à 40). Elle a fait passer le nombre des meilleures années prises en compte pour le calcul de la retraite de 10 à 25. Enfin, l'évolution des retraites n'étaient plus indexée sur les salaires mais sur les prix.

Les réformes de 1993, 1994, 1996 et 2003 des retraites complémentaires (Arrco pour l'ensemble des salariés et Agirc pour les cadres) se sont traduites par une augmentation du prix d'achat de la valeur du point et une baisse de la valeur du point servant de base au calcul de la retraite et donc par une baisse du montant de ces retraites.

La loi de Fillon de 2003 a nivelé par le bas les régimes de retraite en imposant aux salariés de la Fonction publique une durée de cotisation de 40 ans en 2009. Cette durée augmentera ensuite au même rythme dans le privé et dans le public pour atteindre 41 annuités en 2012, 42 en 2016...

Aujourd'hui, déjà, plus d'1 million de retraités vivent sous le seuil de pauvreté et 50 % des retraités ont une retraite inférieure à 1 000 euros. Les mesures prises par la droite et le Medef ont aggravé les inégalités pour toutes les personnes dont la carrière n'a pas été un long fleuve tranquille. Les femmes en particulier, dont les retraites sont déjà inférieures de 40 % à celle des hommes et qui sont maintenant pénalisées par l'allongement de la durée de cotisation et par la sévérité des décotes.

Dans son rapport 2007, le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) estimait à 19 points la baisse du montant moyen des retraites en 2030 sous l'effet des « réformes » de 1993 à 2003. En 1993, la retraite nette moyenne s'élevait à 78 % du salaire moyen net. En 2030, elle ne s'élèvera plus qu'à 59 % de ce salaire moyen net. Sans pour autant prendre en compte la réforme Fillon, le COR estimant, sans doute, que tous les salariés n'auront qu'à retarder leur départ en retraite pour obtenir le taux plein.

Le Conseil de l'Emploi, des revenus et de la Cohésion sociale (CERC) évalue, quant à lui, la baisse du pouvoir d'achat des retraités de la fonction publique à 0,5 % par an et celles des salariés du secteur privé à 0,9 % (0,3 % pour le régime général et 0,6 % pour les retraites complémentaires).

Mais cela ne suffit pas à la droite et au Medef qui veulent continuer à faire baisser le montant des retraites par répartition tout en affirmant le contraire, la main sur le cœur. Si nous les laissons faire, en 2030, c'est la grande majorité des retraités qui se retrouveront sous le seuil de pauvreté.

2. Pourquoi faut-il défendre avec acharnement la retraite à 60 ans ?

Beaucoup de beaux esprits (à droite mais, malheureusement, aussi à gauche) nous expliquent que l'âge de la

retraite n'a plus d'intérêt, maintenant que la durée de cotisation est passée à 40 et bientôt 42 annuités. En considérant que les régressions imposées par la droite font désormais parties du paysage des retraites, il est, en effet, difficile de concevoir comment un jeune qui commencerait à travailler à 25 ans et qui devrait cotiser pendant 42 ans pourrait espérer prendre sa retraite à 60 ans. Une simple addition montre qu'il ne pourrait pas prétendre à une retraite à taux plein avant 67 ans.

Mais si cela ne sert à rien de débattre de l'âge légal de la retraite, pourquoi la droite tient-elle tant à faire bouger le curseur ? Parce qu'ils savent très bien que tant que ce droit existera, tant que ce point de repère sera maintenu, les salariés pourront exiger que ce droit ne soit pas un simple droit virtuel mais que soient mises en place les modalités concrètes qui permettraient à la très grande majorité des salariés de pouvoir prendre leur retraite à taux plein à 60 ans. La défense du droit à la retraite à 60 ans et de la retraite à 60 ans à taux plein sont donc indissociables.

Deux autres raisons militent également dans le sens du maintien du droit à la retraite à 60 ans.

Plus d'un million de salariés, tout d'abord, disposent de la totalité des annuités nécessaires à une retraite à taux plein mais ne peuvent pas prendre leur retraite parce qu'ils n'ont pas encore 60 ans. Il leur faut encore travailler 2 ou 3 ans. Avec un âge légal à 62 ans, c'est 4 ou 5 ans qu'il leur faudrait rester au travail.

Ensuite, parce que le recul ou la disparition du droit à la retraite à 60 ans ferait presque automatiquement sauter le verrou des 65 ans. Or, ce verrou est essentiel. Il permet à un salarié dont la carrière est incomplète de pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans. Ce sont, aujourd'hui, surtout les femmes qui sont concernées puisque 23 % des femmes ne peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein avant 65 ans. Si l'âge légal de la retraite disparaissait ou passait à 62 ans, le Medef utiliserait aussitôt ce recul comme levier pour imposer la disparition du butoir que constitue l'âge de 65 ans.

Pour ceux qui douteraient des intentions du Medef, il faudrait qu'ils se souviennent que le Medef appelle de ses vœux la disparition de ces deux âges butoirs 60 et 65 ans. Il faudrait également qu'ils se rappellent qu'en décembre 2000, le Medef avait refusé de contribuer au financement des retraites complémentaires entre 60 et 65 ans et que seule la mobilisation de plus de 2 millions de salariés l'avaient obligé à reculer. Il faudrait, enfin, qu'ils n'oublient pas que le Medef avait récidivé son chantage en 2009 et qu'une nouvelle négociation sur les retraites complémentaires est prévue à la fin de l'année 2010.

3. Une fatalité démographique pèse-t-elle sur nos retraites ?

Entre 2010 et 2050, le nombre de personnes âgées de plus de 60 ans, en France, augmentera de 63 %. C'est un fait, un ordre de grandeur incontournable. Mais ce fait demande à être analysé en détail et dans son contexte pour en tirer toutes les conséquences.

Tout d'abord, cette augmentation du nombre de retraités sera due à deux facteurs dont le second pèse un peu plus lourd que l'autre : l'allongement de la durée de la vie et l'arrivée à l'âge de la retraite de la génération du « baby-boom », née entre 1946 et 1976. Mais les derniers nés de la génération du « baby-boom » arriveront à l'âge de la retraite entre 2036 et 2040. Ce seront ensuite des « classes creuses » qui arriveront à l'âge de la retraite et à partir de 2036-2040, le nombre de retraités se mettra à diminuer.

L'allongement de la durée de la vie n'est pas de 1 trimestre par an comme le proclament haut et fort Sarkozy, Guéant

et Parisot mais de 0,44 trimestre par an comme l'estime le rapport du COR de 2007, s'appuyant sur les dernières données de l'INSEE. Quant au taux de fécondité des femmes il ne serait pas de 1,7 comme le prévoyait les premiers scénarios du COR mais plus près de 2. Au total, la population en âge de travailler ne subirait pas une diminution de 2,2 millions de personnes entre 2006 et 2050 comme dans les précédents scénarios du COR mais resterait stable. Quant à l'augmentation du nombre de personnes âgées, elle serait moindre car la mortalité baisserait moins rapidement que prévue. Le nombre de retraités seraient inférieur de 650 000 en 2050 à la moyenne des deux précédentes hypothèses retenues par le COR.

Il ne suffit pas, ensuite, que la population en âge de travailler augmente. Encore faut-il qu'elle ait effectivement un travail. Ce n'est pas le chemin qui est pris aujourd'hui avec l'augmentation considérable du nombre de chômeurs du fait de la crise économique. Pour faire reculer le chômage de masse, la reprise de la croissance ne sera pas suffisante. A moyen terme, en effet, l'augmentation de la productivité du travail viendra annihiler les effets de la croissance et ne permettra pas au chômage de reculer. Il nous faut tirer toutes les leçons des lois sur les 35 heures. Malgré toutes les concessions faites au patronat qui ont limité fortement ses effets, elles avaient permis de créer 500 000 emplois supplémentaires et de commencer, pour la première fois depuis 20 ans, à vraiment faire reculer le chômage de masse. Réduire le temps de travail est une mesure incontournable : elle seule permettra d'en finir avec le chômage et du même coup d'améliorer l'équilibre financier de nos régimes de retraites.

Xavier Darcos se plaît à brandir cet épouvantail : « nous avons aujourd'hui 1,8 cotisant pour un retraité ; dans une dizaine d'années nous serons à 1,5 ; et en 2050, à 1,2 »

C'est oublier qu'en 2050, avec un de croissance de 1,8 % par an (selon les prévisions du COR), la productivité du travail aura plus que doublé dans notre pays, du fait, en grande partie, de l'installation de machines plus performantes et de l'introduction de nouvelles technologies dans le processus de travail.

Un doublement de la productivité du travail cela veut tout simplement dire qu'en une heure de travail en 2050, il sera possible de produire ce qui est produit en 2 heures de travail en 2010. A partir de là, le calcul n'est pas très difficile à faire : 1,2 actif (occupé) en 2050 produira autant que de 2,4 actifs en 2010. Le rapport sera donc bien meilleur que celui annoncé par Xavier Darcos pour 2010 puisqu'il n'est que de 1,8 cotisant pour un retraité.

Le doublement du nombre de retraités, enfin, ne se fera pas dans une France dont la richesse resterait la même qu'aujourd'hui. En 40 ans, avec un taux de croissance (modeste) de 1,7 % par an, le PIB de notre pays doublera. Ce sera d'ailleurs la conséquence de l'augmentation de la productivité du travail. En 2050, le montant de la richesse nationale passera donc de 1 950 milliards d'euros à 3 900 milliards euros. 3 900 milliards d'euros, une fois neutralisée l'inflation, c'est-à-dire des euros constants qui auront la même valeur que les euros actuels, de vrais euros.

Le doublement du nombre des retraités implique, si l'on veut revenir sur les « réformes » qui ont frappé nos retraites depuis 1993, d'augmenter de 6 points la part du PIB affectée au financement de nos retraites. 6 points de PIB en 2050, cela représente environ 230 milliards d'euros. Avec une augmentation de la richesse de notre pays de 1 950 milliards d'euros à cette date, cela laisserait plus de 1 700 milliards d'euros pour l'augmentation des salaires directs, des cotisations de l'assurance-maladie, des investissements publics et privés, de la réduction du temps de travail et même des profits. Il y a cependant une condition à cela, *c'est que les profits ne captent pas la plus grande partie de ces 230 milliards qui devraient revenir aux retraités. C'est pourtant exactement l'intention du Medef et du gouvernement Sarkozy. C'est le but de toutes les « réformes » de nos retraites depuis 1993.*

4. L'allongement de la durée de cotisation permet-il de

maintenir le montant des pensions ?

Non. Le Medef et le gouvernement mentent délibérément. Ils nous disent : « Soit l'augmentation de la durée de cotisation, soit la baisse du niveau des pensions ». En fait, les salariés ont récolté l'une et l'autre depuis 1993.

En effet, loin du monde des abstractions où semble se complaire Sarkozy, avec une durée de 40 ans de cotisation, 60 % des salariés du secteur privé qui prennent leur retraite ne sont plus au travail. Ils sont soit au chômage, soit en maladie, soit en invalidité. Comment quand on n'est au chômage, en maladie, en invalidité pourrait-on bien pouvoir choisir de rester au travail ? C'est un mystère dont le gouvernement garde jalousement le secret. Quand au Medef, il n'est pas à une contradiction près, il exige l'allongement à 45 ans de la durée de cotisation au moment même où les entreprises ne permettent plus aux jeunes d'accéder à un travail à temps plein que vers 25-30 ans (dans le meilleur des cas) et où elles licencient à tour de bras les salariés de plus de 55 ans (voire de 50 ans).

Dans ces conditions, allonger la durée de cotisation revient à augmenter la période de chômage, de maladie ou d'invalidité et donc à diminuer le montant des retraites. En effet, les annuités validées au titre des périodes de chômeurs et de maladie ou d'invalidité ne seront évidemment pas être prises en compte les 25 meilleures annuités. Il faudra donc remonter aux années précédant le chômage, la maladie ou l'invalidité pour trouver ces 25 meilleures années. Mais avec la réévaluation des salaires pris en compte pour le calcul de la retraite en fonction de l'évolution des prix et non plus des salaires, le montant de la retraite en prendra un sacré coup.

La durée moyenne d'une carrière dans le secteur privé est inférieure à 37 ans. Décider, dans ces conditions, qu'il faut 40 annuités de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein, c'est diminuer dans d'importantes proportions (avec le système des décotes) le montant de leur retraite. Le passage à 41 annuités de cotisation aggraverait encore le problème.

5. Le maintien au travail des salariés de plus de 60 ans est-il une réponse au problème de nos retraites ?

Le Plan d'emploi national pour l'emploi des seniors 2006-2010 qui s'inscrit dans la droite ligne de la stratégie de Lisbonne adoptée par l'Union européenne, s'est fixé comme objectif prioritaire de parvenir à un taux d'emploi des 55-64 ans de 50 % en 2010. Cet objectif est inacceptable pour au moins 3 raisons.

D'abord parce qu'il est insupportable de forcer les salariés de plus de 60 ans à rester au travail. Il ne faut pas confondre les hauts fonctionnaires, les professions libérales, les dirigeants d'entreprises, les universitaires qui ont la chance d'avoir un travail créatif et l'immense majorité des salariés pour qui le travail est avant tout fastidieux, pénible et, avec le durcissement continu des conditions de travail, de plus en plus néfaste à leur santé.

Le Medef, la droite et parfois malheureusement aussi une partie de la gauche, s'appuient sur l'allongement de l'espérance de vie pour en conclure qu'il est normal que la durée de travail augmente. Ils oublient qu'à 35 ans, un cadre peut espérer vivre 46 ans et un ouvrier 39 ans. Ils oublient que l'espérance de vie « en bonne santé », c'est-à-dire sans incapacité majeure n'est, en moyenne, que 64,2 ans pour les femmes et 63,1 ans pour les hommes, selon une note récente de l'INSEE.

Ensuite parce que ceux qui avancent cette « solution » ont une attitude de « spécialistes », une attitude autiste consistant à isoler ce problème comme s'il n'avait aucune interaction sociale. Or, si on oblige des centaines de milliers de salariés de plus de 60 ans à travailler, ce sont des centaines de milliers de jeunes qui ne trouveront pas

de travail. Des centaines de milliers de femmes, également, dont le taux d'emploi est inférieur de 10 points à celui des hommes et que l'on oblige bien souvent à se résigner à des emplois à temps partiel alors qu'elles souhaiteraient travailler à taux plein.

La persistance du chômage de masse exclut, à lui seul, la possibilité de retenir cette solution.

Enfin, parce que l'avenir qui est promis aux salariés âgés est tout sauf pavé de roses. Non seulement les conditions de travail se détériorent, la souffrance au travail se développe, atteignant plus cruellement les salariés les plus âgés. Mais, en plus, pour inciter le patronat à embaucher des « seniors », la droite a mis en place des « emplois vieux », des CDD de 18 mois renouvelables un fois. C'est donc la précarité qui ouvre grand ses bras aux salariés âgés. Ils sont licenciés d'un travail à plein temps en CDI à 55 ans pour être réembauchés, deux ans et demi plus tard, en CDD à temps partiel. Pour être bien sûr qu'ils ne puissent y échapper, la ministre de l'Emploi Christine Lagarde se déclare prête à supprimer, progressivement, la dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs de plus de 57 ans et demi car, affirme-t-elle, avec toute l'humanité qui la caractérise, à cet âge là « on n'est pas fichu ». Qu'on se le dise, pour Madame Lagarde, *il est temps de prendre sa retraite quand on est fichu !*

Le MEDEF et le gouvernement insiste lourdement sur la faiblesse du chiffre de 38,1 % de salariés de 55-64 ans encore au travail. Or, ce chiffre de 38,1 % est un chiffre global concernant l'emploi des salariés de 55-64 ans (dans les statistiques, on a 64 ans la veille de ses 65 ans...) Il faudrait donc distinguer entre l'emploi des 55-60 ans qui devrait augmenter dans le cadre d'un recul généralisé du chômage et l'emploi des 60-64 ans qui devrait être réduit au maximum. C'est pour les salariés entre 55 et 60 ans qu'il faut, avant tout, « aménager les postes de travail » et permettre d'accéder à la formation. La priorité pour les salariés de 60 ans devrait être bien différente : permettre à tous ceux qui le voudraient de partir à la retraite avec une retraite à taux plein.

6- Le système des « comptes notionnels » adopté par la Suède est-il une solution pour nos retraites ?

La loi de finance de 2009 avait demandé au COR de remettre au Parlement un rapport sur les modalités techniques du remplacement de notre système par annuités en un système de retraites par points ou par un système de comptes notionnels à l'image du système adoptée en Suède en 1998.

Pour le COR, l'incidence de l'adoption du système suédois sur le niveau des retraites dépendrait des paramètres fixés par les responsables politiques. Pour lui, aucun système ne permet, en effet, par la simple vertu de la technique, de redresser des comptes déséquilibrés. Pour retrouver l'équilibre, le COR renvoie donc les décideurs aux « trois leviers » traditionnels : « le niveau des ressources, le niveau des pensions et l'âge moyen effectif de départ en retraite ».

La Suède est passée d'un mécanisme de prestations définies à un régime de cotisations définies. Dans l'ancien système, les salariés étaient sûrs du montant de leur retraite, le taux de cotisation s'adaptant pour équilibrer le système. Aujourd'hui, les salariés ne sont sûrs que du montant - à moyen et à long terme - de leurs cotisations. Le montant de leur retraite dépendra de l'évolution de la masse salariale et de l'espérance de vie au moment de leur départ en retraite. Le gouvernement n'a plus, en principe, aucune responsabilité politique à prendre, c'est le système mis en place en 1998 qui a, une fois pour toute, décidé de la part de la richesse nationale qui sera attribuée aux retraites. Cela ne l'empêche pas d'intervenir quand le choc est par trop important et pourrait provoquer une riposte sociale. Ainsi, avec la récession et la diminution de la masse salariale en 2009, les retraites auraient dû diminuer 4,5 % en 2010 ! L'État est intervenu pour que cette baisse soit limitée à 3 % ...

Si l'espérance de vie (mesurée par les mêmes tables de mortalité que celles des assurances privées) augmente, le montant de la retraite baissera, sans que, là encore, le gouvernement ait la moindre responsabilité politique à prendre, sans le moindre débat public. Chaque salarié, seul dans son coin, choisira « librement » son âge de départ en retraite mais avec un révolver sur la tempe, celui d'une retraite qui ne lui permettra pas de vivre s'il part trop tôt.

Avec ce système, tout repère collectif disparaît et toute revendication collective également. Il est vrai que la succession des contre-réformes depuis 1993 aboutit, aujourd'hui, à peu près au même résultat : personne ne sait quel sera le montant de sa retraite dans 10 ou même 5 ans. Ce n'est pas, pour autant, une raison pour adopter un système aussi opaque que le système suédois. Il faut, au contraire, redonner confiance en notre système de retraite par répartition en permettant à la très grande majorité des salariés de prendre sa retraite à taux plein à 60 ans.

Dans le système suédois comme dans la retraite par point, si chère au Medef, c'est l'intégralité de la carrière qui est prise en compte pour le calcul de la retraite et non pas comme aujourd'hui, les 6 derniers mois dans la fonction publique ou les 25 meilleures années dans le régime de base des salariés du secteur privé. Dans les deux systèmes également, les périodes de maternité, de chômage, de maladie ou d'invalidité n'ont pas vocation à être prise en compte. Au total, le taux de remplacement du salaire par la retraite ne pourrait que baisser. *La solidarité aurait laissé la place au taux de croissance et aux tables de mortalité.*

7- La droite et le gouvernement ont-ils abandonné l'idée de nous imposer des fonds de pension ?

Non, le Medef rappelle constamment la nécessité de « compléter » la retraite par répartition au moyen de retraites par capitalisation, c'est-à-dire des fonds de pension, qu'ils soient ou non « à la française ». Quant à la droite, son rôle est de mettre de l'huile dans les rouages pour aider les solutions du Medef à s'imposer.

En France, les fonds de pension ont pris le nom d' « épargne-retraite » en vue de rassurer les salariés. Mais cette « épargne-retraite » présente les mêmes défauts que les fonds de pensions classiques. Elle est profondément inégalitaire. Seuls les cadres et une partie des salariés des grandes entreprises ont une réelle capacité d'épargne. Pour la grande majorité des salariés, il est déjà difficile de joindre les deux bouts à la fin de chaque mois. Et le patronat en abondant les sommes ainsi versées (2 milliards chaque année) ajoutera encore à l'inégalité initiale.

L'épargne-retraite est profondément risquée : c'est accepter de jouer sa retraite en bourse car les fonds collectés sont placés en bourse et bien souvent en actions puisque, selon les « experts financiers » qui ont tout intérêt à favoriser ce type de placement, leur rendement serait meilleur que celui des obligations et des emprunts d'Etat. Pourtant, après l'éclatement de la bulle des nouvelles technologies en 2000 et après la récente crise financière qui a réduit à néant l'épargne-retraite de centaines de milliers de salariés américains, très peu de salariés sont, dans notre pays, prêts à prendre ce risque.

C'est l'une des deux raisons pour lesquelles le recul de la retraite par répartition est aussi important pour le Medef. Il veut, bien entendu, en premier lieu, ne pas augmenter le montant des cotisations sociales patronales pour que le patronat et en particulier les grands groupes puissent engranger le maximum de profits. Mais il souhaite aussi le recul de la retraite par répartition pour faire une place aux fonds de pension « à la française » qui sont un enjeu de taille pour les compagnies d'assurance et le capital financier. Laisser un champ de plusieurs centaines de milliards à un salaire indirect mutualisé leur est totalement insupportable. Plus la retraite par répartition reculera, plus les salariés auront peur pour le montant de leur future retraite et plus les fonds de pension, malgré tous leurs défauts, se présenteront comme un recours ultime pour les salariés.

8- Le fonds de réserve est-il une solution pour nos retraites ?

Créé en 1999 par Lionel Jospin, le fonds de réserve des retraites devait avoir une vie de 40 ans avec une première phase d'accumulation des fonds, de 2000 à 2020, et une deuxième phase d'utilisation des fonds, de 2020 à 2040.

La première phase devait permettre d'accumuler 1 000 milliards de francs (150 milliards d'euros) dont l'essentiel serait venu des excédents de la Caisse nationale d'Assurance vieillesse, de ceux du Fonds de solidarité vieillesse et des revenus financiers issus de leur placement. Mais pour que ces fonds aient des excédents, il aurait fallu augmenter les ressources des retraites par répartition et abroger la réforme Balladur-Veil de 1993. Cela n'a été fait ni par la gauche, ni bien sûr par la droite. Il ne faut donc pas s'étonner que le fonds de réserve n'ait recueilli que 35 milliards d'euros avant la crise financière. Quant aux 330 milliards de francs (50 milliards d'euros) qui devaient être le fruit du placement en bourse des fonds accumulés, ils se sont transformés, avec la crise financière, en une perte de 7 milliards d'euros. Au total, le Fonds de réserve n'a permis d'accumuler que 28 milliards d'euros.

S'il avait été alimenté comme le souhaitait Lionel Jospin, ce fonds n'aurait, de toute façon pas permis de répondre au besoin de financement de nos retraites. En effet, utilisé sur 20 ans, les 150 milliards d'euros accumulés auraient représenté un flux de 7,5 milliards d'euros par an. Un flux très éloigné des besoins de financement réel de notre système de retraite : 65 milliards d'euros par an en 2050 si l'on laisse les réformes déjà mises en place par la droite produire tous leurs effets et 230 milliards d'euros (6 % du PIB de 2050) si l'on veut que la retraite nette (moyenne) revienne à 78 % ou 75 % du salaire net (moyen) comme avant la réforme de 1993. C'est pourquoi ce fonds avait toujours été présenté comme un simple « fonds de lissage » permettant simplement d'étaler l'augmentation des cotisations retraites dans le temps en cas de croissance soudaine du nombre de retraités.

Il reste 10 ans pour alimenter ce fonds. Ce ne sont pas les excédents de la CNAV (10,7 milliards de déficit prévus en 2010) ou du Fonds de solidarité vieillesse (3,9 milliards d'euros de déficit en 2009) qui lui permettront d'accumuler les 122 milliards d'euros manquant. Les placements en bourse pourront, sans doute, permettre d'accumuler quelques milliards mais ces gains se transformeront inéluctablement en lourdes pertes lors de la prochaine crise financière. Que reste-t-il ? Alimenter le fonds de réserve avec le produit des nationalisations comme certains le proposent ? Ce serait aller à l'encontre de la préservation et l'élargissement des services publics.

Il n'y a donc pas de miracle à attendre de ce Fonds de réserve et il faudra trouver ailleurs les moyens de financement de nos retraites. Ce n'est pas pour autant qu'il faut laisser la droite le confisquer et l'utiliser pour diminuer la dette de l'Etat. Aussi modeste soit le montant des sommes accumulées sur ce fonds, elles doivent intégralement revenir au financement de nos retraites.

9- Comment financer nos retraites ?

Le déficit du régime général (branche vieillesse) devrait, selon les prévisions du gouvernement, être de 10,7 milliards d'euros en 2010 après 8,2 milliards en 2009 et 14,5 milliards en 2013. L'augmentation de ce déficit est liée, en partie, à des raisons conjoncturelles : la crise économique qui a réduit la masse salariale et donc le montant des cotisations retraites. Mais ce déficit a une explication structurelle évidente : la stagnation des cotisations patronales depuis 30 ans, alors qu'augmente le nombre de retraités.

En 2050, si ces ressources n'augmentent pas et si nous refusons que la grande majorité des salariés se retrouvent dans la misère, le besoin de financement de nos retraites par répartition s'élèvera à 6 points d'un PIB qui aura alors atteint 3 900 milliards d'euros selon les prévisions du COR., c'est-à-dire 230 milliards d'euros par an. Entre 1960 et

2000, la part du PIB consacrée au financement des retraites par répartition avait augmenté de 8 points, pourquoi serait-il impossible de l'augmenter de 6 % entre 2010 et 2050 ? Encore faut-il préciser comment ces 6 % pourraient être mobilisés.

La priorité des priorités est *d'en finir avec le chômage de masse*. Mais cela ne serait pas suffisant pour financer nos retraites en 2050. Avec 4 millions de chômeurs en moins et l'apport de leurs cotisations, il manquerait encore 185 milliards d'euros en 2050.

Il serait donc, ensuite, nécessaire *d'élargir l'assiette des cotisations retraites* en s'attaquant aux « niches sociales » c'est-à-dire aux revenus salariaux qui ne subissent aucun prélèvement ou un prélèvement forfaitaire de 4 % au titre de l'ensemble des cotisations sociales. Le manque à gagner lié aux dispositifs d'association des salariés aux résultats de l'entreprise est évalué entre 6 et 8,3 milliards d'euros en 2009 et, donc, au double en 2050 si ces revenus évoluent à la même vitesse que le PIB.

Il faudrait, enfin, *augmenter le taux des cotisations retraites*.

Sarkozy, le 25 janvier affirmait qu'il fallait « tout mettre sur la table ». Il promettait d'examiner toutes les pistes. Curieusement, toutefois, il n'a évoqué que « la perspective d'un allongement de la durée de cotisation » et jamais d'une hausse des cotisations retraites. Pourtant, dans son dernier rapport, le COR constate que « l'effet positif d'une hausse du taux de cotisation sur le solde du régime est immédiat et durable ». Dans son rapport de 2001, le COR estimait que, même avec un taux de chômage ramené à 4,5 % de la population active, il faudrait encore augmenter de 15 points le taux de cotisation retraite pour équilibrer nos régimes de retraites en 2040 et revenir à un taux de remplacement de l'ordre de 75 % du salaire (comme avant 1993).

15 point d'augmentation en 40 ans (de 2000 à 2040 ou de 2010 à 2050), cela représente une augmentation d'environ 0,37 point par an. A raison de 0,25 point pour les cotisations patronales et de 0,12 points pour les cotisations salariales, cette augmentation est, bien évidemment, préférable à la pauvreté chez les retraités pour une grande majorité de retraités que nous promet l'allongement continu de la durée de cotisation. Cette option a, pourtant, d'emblée été exclue du débat public.

Pour les salariés, l'augmentation de leurs cotisations serait compensée en partie par les sommes qui n'iraient plus financer l'épargne retraite et le retour à un taux de remplacement de 75 % du salaire net permettrait de réduire le recours à la solidarité familiale au profit des personnes âgées.

Quant au patronat, s'il trouvait trop élevé l'augmentation de ses cotisations retraites, il pourrait toujours commencer par renoncer à financer les « retraites chapeaux » de ses dirigeants et alléger d'autant les sommes qu'il consacre au financement des retraites. Veolia Environnement aurait pu, ainsi, économiser les 30,2 milliards d'euros provisionnés (et il s'agit des provisions d'une seule année) pour financer les « retraites chapeaux » de son Comité exécutif, dont 13,1 milliards d'euros pour la seule « retraite chapeau » de son PDG, Henri Proglio. « Retraite chapeau » qui devait permettre à ce Monsieur, pourtant assez loin de la misère, de bénéficier d'une retraite supplémentaire de 700 000 euros par an.

La compétitivité des entreprises de notre pays serait-elle remise en cause par cette augmentation progressive du taux des cotisations retraites ? Non si l'on remplaçait la « modération salariale » par la « modération financière » et si le montant des dividendes versés aux actionnaires diminuait de façon à compenser l'augmentation des cotisations sociales. C'est tout à fait réalisable. Le montant des dividendes versés aux actionnaires a augmenté de 5,2 point de PIB depuis 1982, au détriment des salaires. Ces dividendes sont improductifs et ne servent qu'à alimenter la spéculation financière dont on a pu constater les redoutables effets. Une baisse des dividendes versés aux

actionnaires n'affecterait pas l'investissement productif et permettrait de ne pas augmenter le prix des produits ou des services facturés par l'entreprise, malgré l'augmentation du taux des cotisations retraites. La compétitivité des entreprises ne serait donc pas affectée.

10- Quelles mesures concrètes pour sauver nos retraites par répartition ?

Nos retraites par répartition sont aujourd'hui gravement menacées. Le recul continu du montant de la retraite, les lourdes incertitudes pesant sur l'avenir des retraites sont en train de rompre le pacte entre générations. Comment les jeunes générations pourraient-elle, en effet, accepter que leurs cotisations aillent financer les retraites de la génération qui n'est plus au travail alors qu'eux-mêmes estiment qu'ils ne toucheront pas de retraite ou une retraite qui ne leur permettra pas de vivre ?

Pour que les jeunes générations aient confiance dans notre système de retraite par répartition, il faut leur assurer qu'ils pourront bénéficier d'une retraite correcte, à un âge (60 ans) où ils auront encore l'espérance de vivre en bonne santé pendant plusieurs années.

Cet objectif nécessite que soit pris un ensemble de mesures indissociables.

D'abord, abroger les réformes de la droite depuis 1993 et obliger, par la loi, le patronat à financer les retraites complémentaires du secteur privé afin que cet objectif soit atteint.

Assurer un taux de remplacement minimum de 75 % pour une carrière complète.

Garantir qu'aucune retraite ne sera inférieure au Smic.

Indexer l'évolution des salaires pris en compte pour le calcul de la retraite et l'évolution du montant de la retraite, une fois cette dernière liquidée, sur les salaires et non plus sur les prix.

Considérer que les périodes non travaillées, liées à la maternité, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, aussi bien que le temps partiel imposé sont des périodes travaillées à temps plein que soit pris en compte, pour le calcul de la retraite, le salaire normalement versé.

Revenir aux 37,5 annuités de cotisation pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein tant que la durée moyenne réelle d'une carrière ne sera pas supérieure à ce chiffre.

Valider les périodes d'étude après 18 ans comme les périodes de recherche d'un premier emploi dès l'inscription à l'ANPE.

Permettre aux salariés ayant effectué des travaux pénibles de prendre leur retraite à taux plein à 55 ans. Cette mesure, cependant, ne saurait dispenser d'agir en amont, sur les conditions de travail, pour que ces travaux nuisibles à la santé disparaissent.

C'est uniquement à ce prix que la confiance des jeunes générations en notre système de retraites par répartition

pourra être restaurée. Autrement, ce sera la porte grande ouverte aux fonds de pension et à la misère pour la grande majorité des retraités dans les décennies à venir.

Jean-Jacques Chavigné Gérard Filoche